

NOUVELLE PROCEDURE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Depuis le 1er janvier 2017, la procédure de licenciement pour inaptitude a subi de nombreux changements tant dans la constatation de l'inaptitude du salarié que dans la mise en oeuvre de la procédure.

Cette réforme, issue de la loi Travail du 8 août 2016, était subordonnée à la parution d'un décret d'application. Ce décret est paru le 27 décembre 2016 et publié au journal officiel du 29 décembre 2016. Les nouvelles règles sont désormais applicables.

I Quelle est la nouvelle procédure de constat de l'inaptitude d'un salarié ?

Il n'est plus nécessaire de pratiquer deux examens médicaux espacés de deux semaines, un seul examen peut suffire. Si le médecin souhaite un second examen. Il doit le réaliser dans un délai de quinze jours calendaires maximum. Concrètement, le médecin du travail peut déclarer un salarié inapte à son poste s'il a :

1°) Effectué au moins un examen médical, et un vrai. Les nouvelles visites d'information et de prévention qui ont remplacé les visites médicales d'embauche et périodiques ne permettent pas de délivrer un avis d'inaptitude.

2°) Réalisé une étude de poste : réalisation par le Médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

3°) Réalisé une étude des conditions de travail et mentionné la date d'actualisation de la fiche d'entreprise.

4°) Echangé, par tous moyens avec le salarié et l'employeur.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin doit obligatoirement comporter ses conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du salarié et peut indiquer une mention spécifique permettant à l'employeur d'être dispensé de recherches de reclassement. Un modèle d'avis d'inaptitude doit être fixé prochainement par arrêté.

II Quelles sont les étapes de la procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement ?

Depuis le 1er janvier 2017, le régime est unifié, que l'inaptitude soit d'origine professionnelle (suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle) ou non.

L'employeur doit :

1°) Rechercher des possibilités de reclassement.

2°) Consulter les délégués du personnel avant de proposer un poste au salarié.

3°) Expliquer par écrit au salarié les raisons qui rendent son reclassement impossible.

4°) Engager une procédure de licenciement.

III Ces nouvelles modalités s'appliquent-elles aux procédures en cours ?

Les règles relatives au constat de l'inaptitude du salarié s'appliquent à la toute première visite médicale effectuée à compter du 1er janvier 2017.

La nouvelle procédure de licenciement pour inaptitude s'applique dès que l'examen médical constatant l'inaptitude est postérieur au 1er janvier 2017.